

Assurance-invalidité de courte durée, selon les explications du Secrétariat du Conseil du Trésor aux tables de négociation – Résumé

- A. Les 19 et 24 juin 2014, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a présenté les faits saillants de sa version actuelle du régime d'assurance-invalidité de courte durée (AICD) aux tables de négociation TR et EC. À noter que les paramètres du régime ne sont pas immuables; ils ont changé et peuvent continuer de changer.
- B. Dans sa forme actuelle, le régime exigerait que les conventions collectives prévoient un nombre donné de jours de congé de maladie par année, sans report des jours inutilisés.
- C. Selon le SCT, la norme de l'industrie pour le nombre de jours de congé de maladie lorsqu'il existe un régime AICD est de cinq ou sept par année. Le régime que le SCT envisage pourrait prévoir un plus grand nombre de jours de congé de maladie par année. Le report à l'année suivante des congés de maladie inutilisés cesserait en vertu du régime AICD.
- D. Un régime AICD compléterait les dispositions sur les congés de maladie de la convention collective.

1. Délai de carence et jours de congé de maladie

- Le régime prévoirait un délai de carence de cinq ou de sept jours civils.
- Il n'y aurait pas de délai de carence et les indemnités seraient payées immédiatement dans les situations suivantes : hospitalisation pour une maladie ou une blessure non professionnelle, récurrence d'une maladie dans les 30 jours d'une réclamation approuvée et lorsque la maladie est considérée comme chronique.
- Dans les cas où la durée de l'absence du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure est inférieure à cinq jours consécutifs et que l'employé a les crédits de congé de maladie nécessaires, le nouveau système fonctionnerait essentiellement de la même façon que le système de congés de maladie actuel. L'employé utiliserait les jours de congé de maladie pour assurer la continuité du revenu pendant l'absence.
- Dans les cas où un employé a besoin de plus de cinq jours consécutifs pour une telle absence, l'employé pourrait : (1) utiliser ses jours de congé de maladie pour assurer la continuité pendant le délai de carence de cinq jours (ou sept jours selon le cas) et (2) utiliser les indemnités AICD pour le reste de la période d'absence.
- Dans les cas où un employé n'a pas de congés de maladie pour couvrir une partie ou la totalité du délai de carence, l'employé serait placé en congé non payé à partir du jour où il a épuisé ses congés de maladie jusqu'à la fin du délai de carence.

2. Niveau des indemnités AICD et AILD

- Après le délai de carence, l'employé recevrait une indemnité correspondant à 100 % de son salaire jusqu'à 25 jours ouvrables.
- La valeur de l'indemnité tomberait ensuite à 70 % du salaire pour les 105 jours ouvrables suivants.
- Pour prolonger les indemnités au-delà du régime AICD, l'employé devrait présenter une demande d'indemnités d'assurance-invalidité de longue durée (AILD), également à 70 % du salaire.
- Les indemnités AILD seraient disponibles jusqu'à 600 jours ouvrables, si elles sont autorisées par le fournisseur de services responsable du régime AILD.
- Ainsi, le régime AILD actuel devrait être modifié, car on y aurait accès après 130 jours ouvrables plutôt que les 65 jours ouvrables actuels (réduisant le coût pour l'employeur et dans une moindre mesure pour les employés, puisque le régime AILD actuel est financé par les cotisations de l'employeur (85 %) et de l'employé (15 %, retenues à la source).

3. Régime autofinancé

- Le régime envisagé par l'employeur est un régime autofinancé, c'est-à-dire que les ministères et organismes fourniraient l'argent au fournisseur de services responsable du régime pour couvrir les indemnités à payer.
- Ainsi, l'employeur financerait le régime AICD à 100 % du salaire, comme il le fait pour les congés de maladie.
- Les employés ne verseraient pas de cotisations pour financer le régime AICD.

4. Cotisations de retraite sur les indemnités AICD et AILD

- Le traitement des cotisations de retraite concernant les congés payés et non payés demeurerait le même.
- Aux fins des cotisations de retraite, lorsqu'un employé est en congé de maladie ou qu'il reçoit 100 % de son salaire sous forme d'indemnités AICD, il serait considéré être en congé payé et continuerait de verser les cotisations de retraite habituelles.
- Un employé recevant des indemnités correspondant à 70 % de son salaire serait considéré étant en congé sans solde et ne paierait pas immédiatement sa part des cotisations de retraite.
- Dans ces cas, l'employé ne verserait les cotisations qu'à son retour au travail.
- Au retour au travail de l'employé, les cotisations pourraient être recouvrées sur une période allant jusqu'à deux fois la période pendant

laquelle l'employé a reçu des indemnités correspondant à 70 % du salaire (c'est-à-dire, sans verser de cotisations).

5. Fournisseur de services (compagnie d'assurances) et processus d'appel

- Le fournisseur de services aurait pour rôle de fournir divers services : gestion de cas, règlement des réclamations, aide au retour au travail et communication de données.
- Si le fournisseur de services refusait une réclamation ou décidait de cesser de verser les indemnités, un employé devrait contester sa décision pour recevoir ou continuer de recevoir les indemnités.
- Pour contester la décision, l'employé devrait faire appel devant le fournisseur de services au premier palier, puis ensuite à un deuxième niveau décisionnel.
- Le processus d'appel comprendrait donc deux étapes où le fournisseur de services rendrait la décision.
- Pour les appels rejetés au deuxième palier, les employés auraient l'option d'en appeler à un troisième palier : la décision reviendrait alors probablement au conseil d'administration.

6. Coopération avec le fournisseur de services

- Pour voir ses indemnités approuvées ou pour continuer de recevoir des indemnités, l'employé serait tenu de coopérer à l'établissement d'un plan de retour au travail ou de participer à un processus d'accommodement, selon les circonstances propres à l'employé.
- Un refus entraînerait dans les deux cas la cessation des indemnités.

- E. Il est important de souligner que ce qui a été présenté aux tables est la version courante d'un régime conçu par l'employeur. D'autres modifications pourraient être apportées, car l'employeur travaille à finaliser l'appel d'offres pour le régime d'AICD d'ici le printemps 2015.
- F. Bien que l'employeur puisse concevoir et mettre en œuvre unilatéralement un régime AICD, il ne peut régler qu'à la table de négociation la question des congés de maladie, en négociations avec les agents négociateurs, vos représentants.
- G. Les questions suivantes sont soumises au processus de négociation : (1) questions qui sont déjà dans la convention collective, comme les dispositions sur les congés de maladie (le nombre de jours par année, que faire de la banque de congés de maladie, etc.), congés pour accident du travail et autres dispositions connexes; (2) l'inclusion dans la convention collective d'éléments concernant le régime AICD ou l'ensemble du régime AICD, et d'éléments concernant le régime AILD ou l'ensemble du régime AILD.